

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES**

**COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE**

**PAR
CÉCILE LAVOIE**

**L'ADAPTATION À LA RETRAITE
ET LE BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE :
ÉTUDE LONGITUDINALE**

OCTOBRE 2001

2071

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Sommaire

Cette recherche s'intéresse à l'adaptation à la retraite chez des personnes ayant pris leur retraite entre 47 et 63 ans et qui ont été rencontrées deux ans après une première évaluation. L'adaptation à la retraite d'un échantillon de 59 personnes (35 hommes, 24 femmes) a été mesurée à l'aide de questionnaires évaluant 11 dimensions du bien-être : la satisfaction d'être à la retraite, la satisfaction de vie, la dépression, le bien-être psychologique comprenant six dimensions, l'expérience de la retraite et les projets de retraite. Selon les études antérieures, tout portait à croire que ces personnes ne manifesteraient pas de changements significatifs dans leur adaptation à la retraite depuis la première mesure. Néanmoins, les scores d'adaptation à la retraite ont augmenté significativement depuis la première évaluation. De plus, des corrélations sont observées entre les mesures d'adaptation à la retraite et la satisfaction d'avoir quitté son emploi, la satisfaction face à l'âge de la prise de la retraite et la satisfaction face aux projets de retraite. Les relations de couple et familiales entrent très peu en corrélation avec les différentes mesures d'adaptation à la retraite. On remarque toutefois que 20.3% de l'échantillon est retourné sur le marché du travail. Chez ce groupe, la dépression diminue significativement et le sens à la vie augmente, alors que ce n'est pas le cas chez ceux qui sont restés à la retraite. Il semble donc que les retraités arrivent à s'adapter à cette transition de vie, même si cela implique, pour certains, de retourner sur le marché du travail.

Table des matières

| | |
|----------------------------------------------------------|----|
| Sommaire..... | ii |
| Liste de tableaux..... | v |
| Remerciements..... | vi |
| Introduction..... | 1 |
| CONTEXTE THÉORIQUE..... | 4 |
| Historique de la retraite..... | 5 |
| Le programme de départs volontaires..... | 7 |
| Les facteurs influençant l'adaptation à la retraite..... | 8 |
| Le bien-être psychologique à la retraite..... | 11 |
| Les facteurs influençant la prise de décision..... | 14 |
| La retraite anticipée..... | 15 |
| La retraite : période de transition..... | 18 |
| La retraite au fil des ans..... | 20 |
| Objectif et hypothèse..... | 22 |
| MÉTHODE..... | 24 |
| Participants..... | 25 |
| Instruments de mesure..... | 26 |
| Déroulement..... | 29 |
| RÉSULTATS..... | 30 |
| L'adaptation à la retraite dans le temps..... | 31 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Mesures d'adaptation à la retraite et variables traditionnelles concernant la | |
| retraite..... | 34 |
| Comparaison entre les participants à la retraite et ceux qui sont retournés au | |
| travail..... | 37 |
| DISCUSSION..... | 39 |
| CONCLUSION..... | 47 |
| RÉFÉRENCES..... | 49 |
| APPENDICE..... | 55 |
| Questionnaire d'Informations Générales..... | 56 |

Liste des tableaux

Tableau 1

Moyennes comparatives entre les mesures de la première et de la deuxième étude.....32

Tableau 2

Intercorrélations entre les différentes mesures d'adaptation.....33

Tableau 3

Corrélations entre les mesures d'adaptation à la retraite et des variables traditionnelles
concernant la retraite.....35

Tableau 4

Moyennes comparatives entre les participants à la retraite et ceux étant retournés au
travail pour les variables de la première et de la deuxième étude.....38

Remerciements

L'auteur désire exprimer sa gratitude et ses sincères remerciements à sa directrice de mémoire Madame Sylvie Lapierre, qui a su par son soutien, sa disponibilité, ses encouragements et ses précieux conseils, l'aider à rendre ce projet à terme.

L'auteur désire également remercier Monsieur Jacques Baillargeon pour son soutien au plan statistique.

Finalement, l'auteur désire remercier Madame Cathleen Desrochers pour son soutien et sa disponibilité lors de la révision du Questionnaire d'Informations Générales.

Introduction

À l'aube du vingt et unième siècle, l'espérance de vie ne cesse d'augmenter alors que le retrait du marché du travail s'effectue de plus en plus tôt. Les personnes âgées constituent une strate de plus en plus importante de notre société sur le plan démographique, mais cette tendance est inversée sur le marché du travail. Les aînés sont de moins en moins actifs à ce niveau et bon nombre d'entre eux se retirent du marché du travail grâce à des mesures incitatives (Doré & Vézina, 2000).

En raison de la mondialisation des échanges, de la globalisation des marchés et de l'évolution technologique, la concurrence et la compétitivité deviennent des réalités avec lesquelles les entreprises doivent composer. De plus, en 1997, l'assainissement des dépenses publiques et la volonté d'intégrer les jeunes sur le marché du travail amènent le gouvernement québécois et certaines entreprises privées à inciter les travailleurs à prendre une retraite anticipée en établissant des programmes de départs volontaires. Pour cette seule année, 36 438 personnes de 50 ans et plus ont bénéficié des programmes d'incitation à la retraite. De ce nombre, 2637 personnes proviennent de la région Mauricie-Bois-Francs (Institut de la Statistique du Québec, 2000). Toutes ces personnes viennent se joindre aux 942 885 québécois de 60 ans et plus qui sont présentement à la retraite (Régie des Rentes du Québec, 2001a).

Les retraités étant beaucoup plus jeunes et en meilleure santé, ceux-ci peuvent prévoir vivre encore 20 à 30 ans après la fin de la vie professionnelle (Dorion, Fleury & Leclerc, 1998). N'ayant pas de modèle pour guider leur adaptation à cette période de la vie, on peut se demander comment cette nouvelle génération de retraités effectuera cette transition.

Desrochers (1999) a interrogé 149 personnes qui étaient à la retraite depuis plus de six mois ou moins de 36 mois ($M = 16$ mois). La moyenne d'âge des participants lors de leur prise de retraite était de 57.3 ans ($ÉT = 4.6$). Une certaine partie de cette échantillon a pris une retraite anticipée entre 49 et 65 ans, c'est-à-dire avant l'âge où la personne peut obtenir sans pénalité différents régimes de pension. Les résultats de Desrochers (1999) montrent que la majorité d'entre eux s'adaptaient bien au début de leur retraite. L'objectif de la présente étude est de rencontrer les participants qui ont pu être rejoints deux ans plus tard, afin d'en savoir davantage sur leur adaptation à la retraite.

Dans ce mémoire, le contexte théorique permettra de faire un bref rappel des éléments historiques permettant de comprendre comment la retraite s'est tissée une place dans notre société. Puis les facteurs influençant la prise de décision et l'adaptation à la retraite seront énumérés en se basant sur différentes théories. La description de la méthodologie conduira vers les résultats obtenus et leur discussion.

Contexte théorique

Historique de la retraite

La nouvelle réalité de la retraite est présente dans notre civilisation industrielle que depuis quelques décennies. À l'origine, l'adaptation à cette période de vie n'était que très peu ressentie, puisque peu fréquente. Les travailleurs (principalement les hommes) prenaient leur retraite à la toute fin de leur vie et mouraient peu de temps après. Ainsi, avant le XX^e siècle, les travailleurs ne possédaient pas de fond de pension et devaient travailler jusqu'au moment où ils n'étaient plus aptes à le faire. La retraite signifiait le retrait de la vie active et cette dernière étape de leur vie s'avérait souvent très courte, car leur état de santé était généralement précaire (Fortier & Fillion, 1999).

Le premier régime de retraite universel (la loi sur l'assistance-vieillesse) a été instauré en 1889 par le chancelier allemand Otto Bismarck (1815-1898) qui stipulait que les travailleurs pouvaient commencer à recevoir des prestations à 70 ans pour les exempter de se retrouver dans le besoin. Mais très peu de travailleurs de cette époque se rendaient à cet âge, donc très peu en bénéficiaient (Hogue-Charlebois & Paré, 1998).

Au Canada, c'est en 1927 que la loi sur les pensions de vieillesse fut adoptée. Ce n'est qu'en 1936 que le Québec adopte sa loi sur les pensions de vieillesse pour les personnes de 70 ans et plus, puis c'est en 1966 que la loi relative à la Régie des Rentes entre en vigueur et que l'âge auquel une personne peut commencer à percevoir une pension passe de 70 à 65 ans (Conseil des aînées, 1997 ; Fortier & Fillion, 1999). Ce régime d'assurance publique est obligatoire et financé à la fois par les cotisations du

travailleur et de l'employeur (Régime de rentes du Québec, 2000). En 1984, le Régime de Rentes du Québec permet de percevoir la rente de retraite à partir de 60 ans, en acceptant toutefois une diminution des prestations jusqu'à 65 ans (Gouvernement du Québec, 2000 ; Hogue-Charlebois & Paré, 1998). C'est également en 1966 que le gouvernement canadien instaure un régime de pensions contributif (le Régime de Pensions du Canada), dont les prestations peuvent être perçues à 65 ans.

Malgré le fait qu'au Québec un travailleur ne soit pas tenu de prendre sa retraite à un âge déterminé (Commission des normes du travail du Québec, 1997), les employeurs ont progressivement donné la possibilité à leurs employés de prendre la retraite à l'âge auquel ceux-ci pouvaient bénéficier des pensions de l'État. Soixante-cinq ans est donc devenu l'âge normal de la retraite (Régime de rentes du Québec, 2001b) et le seuil de mesure du vieillissement, car c'est à cet âge que devenait disponible les diverses pensions et allocations données par les gouvernements. Cependant, ce fait devient de plus en plus erroné compte tenu de l'abaissement de l'âge du passage à la retraite au cours des dernières années (Doré & Vézina, 2000).

Les régimes privés et contributifs de retraite ont fait leur apparition vers les années 30, mais ils ont largement augmenté en nombre entre les années 1950 et 1980 (Mercier, 2000). Grâce au syndicalisme, des régimes privés de retraite furent créés à partir de fonds provenant à la fois des travailleurs et des employeurs. Au Québec, c'est en 1990 que la loi sur les régimes complémentaires de retraite fut implantée (Gouvernement du Québec, 2000). Les retraités des secteurs public et parapublic, ainsi que des grandes

entreprises bénéficient plus largement de ces régimes de retraite (Hogue-Charlebois & Paré, 1998).

Comme le souligne Gaullier (1988), durant les années d'après guerre, la retraite se prenait à âge fixe et signifiait vieillesse, inactivité et repos. La pension permettait d'assurer un niveau de vie convenable pour les années de vie restantes. Ce revenu de retraite était considéré comme la récompense d'une vie de travail laborieux et il donnait droit à un salaire différé pour le reste de sa vie. Toutefois, les conditions du marché du travail ont évolué et amené des modifications dans la conception de la retraite. Elle est devenue l'un des moyens de rationaliser les entreprises en réduisant les effectifs pour ainsi diminuer les coûts de main-d'oeuvre. Néanmoins, dans notre société nord-américaine, les employés ont eux aussi modifié leur façon de percevoir la retraite. Des changements de valeurs ont amené les travailleurs à vouloir quitter le travail de plus en plus tôt pour profiter de leur liberté et des biens de consommation (Gaullier, 1988).

Le programme de départs volontaires

Dans une optique de rationalisation des budgets et pour faire face à la compétitivité engendrée par la mondialisation des marchés et la nouvelle technologie, le gouvernement du Québec et plusieurs entreprises ont décidé d'offrir à leur personnel la possibilité de prendre une retraite de façon anticipée grâce à un programme de départs volontaires (PDV) (Morissette, 1998). Ainsi, cette forme de préretraite permet de réduire les effectifs de façon rapide et d'assurer une diminution de la masse salariale, tout en évitant les conflits entre les travailleurs et la direction. Les préretraites permettent

également d'éviter des mises à pied et quelquefois d'ouvrir des postes pour les plus jeunes. Elles permettent donc de combattre le chômage (Gaullier, 1988).

Le PDV de 1997 offert par le gouvernement du Québec s'adressait aux travailleurs âgés de 50 ans et plus ayant accumulé 30 années de service dans les secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux, secteurs municipal et régional). Ce programme permettait d'abaisser l'âge d'admissibilité à la retraite en réduisant les pénalités actuarielles. Puisque cette offre était considérée comme intéressante et qu'elle risquait de ne plus se représenter, plusieurs personnes se sont senties poussées à les accepter (Dorion, Fleury, & Leclerc, 1998 ; Fortier & Fillion, 1999 ; Hogue-Charlebois & Paré, 1998). Les travailleurs devaient souvent se positionner face à leur retraite dans un délai de quelques semaines à quelques mois et devaient envisager cette possibilité de 5 à 15 ans plus tôt que ce qu'ils avaient prévu. Les gens n'étaient pas prêts à vivre cette transition et la plupart du temps ils ne bénéficiaient pas de mesures pour s'y préparer (Morissette, 1998).

Les facteurs influençant l'adaptation à la retraite

Pour la plupart des gens, le fait de passer de la vie professionnelle à une vie de retraité correspond à la disparition de plusieurs activités et contraintes reliées au travail et entraîne une période d'adaptation. La retraite permet à l'individu de se libérer des contraintes de la vie professionnelle (horaires, règles et responsabilités) (Hogue-Charlebois, 1998). La prise de la retraite impose également une réorganisation de son temps. Selon Fouquereau, Fernandez et Mullet (1999), la poursuite de ses propres intérêts, le plaisir, la liberté et le contrôle sont des facteurs qui prédisent l'adaptation.

Moins la personne retraitée aura développé d'intérêts personnels, plus elle sera démunie devant le fait de réorienter son temps et de bien le gérer (Hogue-Charlebois & Paré, 1998). Au contraire, plus une personne est énergique et persévérante, plus elle élaborera des projets qui contribueront à augmenter sa satisfaction face à sa retraite (Conseil des Aînés, 1997). De plus, si la personne a des attitudes positives face à sa vie de retraité lors de la prise de décision, sa retraite sera généralement vécue comme un événement favorable (Conseil des Aînés, 1997 ; Gall, & Evans, 2000).

Selon Thériault (1993), un des déterminants de l'adaptation à cette nouvelle forme de vie serait la capacité personnelle d'aller vers le changement. Pour y parvenir, l'individu a besoin de ressentir un sentiment de contrôle sur ce qu'il vit, d'avoir une estime de soi élevée, une croyance en son potentiel, ainsi que la possibilité d'utiliser ses compétences et habiletés générales acquises durant sa vie. Les retraités qui croient avoir le contrôle sur les différentes situations de leur vie peuvent démontrer plus d'initiative et de persistance dans la résolution de problèmes quand ils sont face à des changements. Les individus qui prennent une plus grande responsabilité face à la vie quotidienne rapportent être plus satisfaits de leur vie (Gall, Evans, & Howard, 1997).

Selon Fortier et Fillion (1999), 91.5% des retraités sont satisfaits d'être à la retraite après deux ans, mais les femmes sont plus satisfaites et plus euphoriques que les hommes. Il faut signaler que celles-ci avaient mentionné ressentir plus de stress et avaient besoin de plus de repos au moment de la prise de décision. Les hommes éprouvent davantage un sentiment de crise que les femmes, ils ont besoin de sortir à l'extérieur et de voir du monde, tandis que les femmes se sentent plus à l'aise à la

maison. Selon cette même étude, les femmes semblent s'adapter plus vite que les hommes à leur condition de retraité. Gall et Evans (2000) ajoutent que la satisfaction et la qualité de vie des retraités dépendent des activités et des relations interpersonnelles. Le temps peut être davantage consacré aux loisirs (Mayring, 2000) et pour bien des personnes retraitées, les loisirs constituent un intérêt principal qui leur permet de tisser des liens sociaux et d'amitié (Hogue-Charlebois, 1998).

Pour plusieurs auteurs, l'adaptation à la retraite dépend en bonne partie de l'état de santé et d'un revenu convenable (Belgrave & Haug, 1995 ; Bossé, 1998 ; Conseil des Aînés, 1997 ; Feldman, 1994 [cité dans Isaksson & Johansson, 2000] ; Fouquereau, & al., 1999 ; Gall, & Evans, 2000 ; Maule, & al., 1996 ; Quick, & Moen, 1998 ; Sharpley, & Layton, 1998).

Belgrave et Haug (1995) soulignent que les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé ont une vision plus positive de la retraite. Les gens qui étaient satisfaits dans leur emploi sont généralement satisfaits à la retraite (Jonsson, Josephsson, & Kielhofner, 2000 ; Maule, & al., 1996).

Quelques auteurs ont conclu que ce passage de vie ne correspondait pas à une situation très stressante (Belgrave & Haug, 1995 ; Gall, & al., 1997). Atchley (1994), pour sa part, ne rapporte aucun lien entre la maladie physique et la retraite. La maladie est davantage en relation avec l'âge de l'individu. Il affirme également qu'il n'y a pas de lien entre la retraite et les maladies mentales, entre autre, la dépression. Selon Sharpley et Layton (1998), les personnes qui prennent leur retraite de façon volontaire sont significativement moins anxieuses, moins dépressives et moins stressées que celles qui

prennent leur retraite pour des raisons de santé ou parce qu'elles sont licenciées. De plus, les cours de préretraite, dont le contenu touche tous les aspects de la vie, semblent être associés à une réduction de la détresse psychologique suivant la prise de la retraite.

Cependant, d'autres auteurs considèrent que cette période de vie est associée à une crise majeure et qu'elle requière beaucoup d'adaptation (Gaullier, 1988 ; Sharpley & Layton, 1998 ; Thériault, 1993). Elle est identifiée comme étant un événement de vie qui constitue un défi d'ajustement aux plans financier et social (Lo & Brown, 1999 ; Mayring, 2000) ainsi qu'émotionnel (Lo & Brown, 1999). Pour sa part, Bossé (1998) souligne que la prise de la retraite de façon subite serait un facteur en lien avec la présence de stress à la retraite.

Il est vrai que la retraite affecte plusieurs aspects de la vie de l'individu tels que l'identité, l'estime de soi, les relations interpersonnelles, le statut financier et les activités quotidiennes (Hanson & Wapner, 1994). Cependant, selon la plupart des études, le sentiment d'insatisfaction face à la retraite ne se manifeste que dans une faible proportion des individus, soit de 5% à 30% (Belgrave & Haug, 1995 ; Bossé, Aldwin, Levenson, & Workman-Daniel, 1991 ; Dorion & al., 1998 ; Fortier & Fillion, 1999 ; Maule & al., 1996 ; Quick & Moen, 1998). La retraite peut être une étape de vie difficile, mais certainement pas pour la majorité des gens.

Le bien-être psychologique à la retraite

Suite à l'élaboration de nombreuses théories se rapportant au fonctionnement positif, Ryff a élaboré sa propre vision du bien-être psychologique selon six dimensions (Ryff, 1989 ; Ryff & Essex, 1991 ; Ryff & Singer, 1996). Ces dimensions ont été

reprises dans l'étude de Desrochers (1999) dans le but d'évaluer le fonctionnement global des gens lors de l'adaptation à la retraite.

La première dimension, *l'acceptation de soi*, correspond au fait de posséder une attitude positive envers soi-même ainsi qu'envers sa vie passée. Elle permet de reconnaître et d'accepter les multiples aspects de sa personnalité incluant ses qualités et ses défauts. *Les relations positives à autrui* se caractérisent par des relations chaleureuses, satisfaisantes et confiantes envers les autres. Elles concernent également la capacité d'avoir de l'empathie, de l'affection et de l'intimité envers les êtres humains. Dans l'étude de Desrochers (1999), les scores de cette dimension s'avéraient plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Ce résultat est expliqué par la possibilité que les femmes aient développé davantage leur réseau social. Troisièmement, *l'autonomie* réfère à l'autodétermination et à l'indépendance. La personne a une capacité interne de résister aux pressions sociales, d'évaluer les situations à partir de ses propres standards et n'a pas besoin de l'approbation d'autrui. Desrochers (1999) a remarqué que cette dimension n'entraîne pas en corrélation avec la satisfaction d'être à la retraite. Ce résultat est expliqué par l'influence de l'entourage qui aide le retraité à se réorganiser pour s'adapter à la retraite, lui évitant ainsi l'obligation de se prendre en charge. La quatrième dimension, *la compétence* se rapporte à la capacité de l'individu à faire des choix et à créer un environnement qui correspond à ses besoins et à ses valeurs. L'individu fait un usage efficace des opportunités qui se présentent dans son environnement et peut contrôler les éléments complexes extérieurs. Vient ensuite *le sens à la vie*, qui correspond au sentiment que sa vie présente et sa vie passée ont une signification, au fait

d'avoir des buts dans la vie et de donner une direction à sa vie selon les changements qui s'y produisent. Finalement, *la croissance personnelle* se définit par la capacité de continuer à développer son potentiel et à y consacrer du temps, à être ouvert à de nouvelles expériences et à constater les progrès accomplis à travers le temps. Desrochers (1999) a obtenu un score significativement plus élevé de cette dimension chez les femmes. Ce résultat s'explique par le fait que la femme a maintenant plus de temps pour s'occuper d'elle-même n'ayant plus à cumuler de double tâche. Toutefois, aucune corrélation n'a été observée entre la croissance personnelle et la satisfaction d'être à la retraite. Ce résultat est interprété en référence au fait que la satisfaction d'être à la retraite n'implique pas nécessairement l'expérimentation de nouvelles situations ou l'actualisation du potentiel.

Les relations familiales semblent être un élément central pour le bien-être psychologique à la retraite puisque Desrochers (1999) a remarqué que cette variable entraine une corrélation avec toutes les dimensions du bien-être psychologique. Ceci est expliqué par le fait qu'en prenant sa retraite la personne quitte le réseau social lié au travail et s'appuie davantage sur sa famille pour combler ses besoins psychologiques.

Le sens donné à la prise de la retraite et à la retraite elle-même a évolué au cours des années. Il est passé d'une période où les gens n'avaient pas d'activité et attendaient la mort, à une période de loisirs et à une nouvelle manière de se réaliser. La façon de s'y adapter a également évolué, mais elle est encore mal connue.

Les facteurs influençant la prise de décision

La retraite se définit comme une période de la vie caractérisée par un retrait partiel ou total du marché du travail (Atchley, 1994) et dont le revenu est assuré principalement par des prestations de pension provenant des secteurs privé ou public ou par l'épargne de l'individu. Outre le fait qu'il faut un minimum d'années de services consacrées à l'entreprise ainsi qu'un minimum d'âge pour toucher sa pension, les premiers facteurs influençant la décision de la prise de retraite restent incontestablement l'admissibilité aux pensions de vieillesse (Conseil des Aînés, 1997 ; Kim & Feldman, 1998), ainsi que le revenu disponible à la retraite (Atchley, 1976 ; Conseil des Aînés, 1997 ; Maule, Cliff, & Taylor, 1996 ; Sterns & Gray, 1999).

La décision de prendre sa retraite est influencée, soit de façon positive, soit de façon négative par les relations de travail, les amis et la famille (Atchley, 1976 ; Sterns & Gray, 1999). Une mauvaise santé chez l'individu ou chez son/sa conjoint(e), ainsi que la peur d'une diminution de la santé dans le futur sont des éléments qui sont considérés, mais dans une plus faible proportion (Kim & Feldman, 1998; Maule & al., 1996 ; Sterns & Gray, 1999).

Les éléments conduisant vers la décision de prendre la retraite varient selon le sexe. Les hommes sont davantage motivés par le régime de retraite, l'âge et l'état de santé, tandis que les femmes prennent souvent leur décision en fonction de leurs problèmes de santé ou pour des considérations familiales, comme la retraite du mari ou la maladie d'un membre de la famille (Conseil des aînés, 1997). Selon Reitzes, Mutran, et Fernandez (1998), pour un homme, le fait d'être marié augmentent la probabilité de

prendre sa retraite plus tôt, tandis que les femmes se retirent souvent dans un intervalle de deux ans après leur mari. Les hommes dont l'épouse est sur le marché du travail sont moins portés à prendre leur retraite comme le sont aussi ceux qui sont satisfaits de leur travail.

La prise de décision est également influencée par des éléments personnels telles que l'opportunité d'une nouvelle carrière et le développement de nouveaux intérêts ou de nouveaux loisirs (Maule & al., 1996), ainsi que par l'anticipation d'une vie de liberté sans contrainte professionnelle, la possibilité de réaliser ses projets, l'atteinte de buts professionnels, la situation familiale et les caractéristiques de l'emploi. Par conséquent, un emploi demandant plus d'effort physiques entraîne l'individu à prendre une retraite anticipée, tandis qu'une situation d'emploi plus prestigieuse et un niveau de scolarité élevée conduit l'individu à prendre une retraite plus tardive (Conseil des aînés, 1997). D'autres facteurs personnels tels que la personnalité ou l'obsolescence (se sentir dépassé du fait de l'évolution technologique) sont aussi pris en considération (Sterns & Gray, 1999). En outre, le fait de pouvoir travailler à temps partiel après la prise de la retraite est un déterminant de la retraite anticipée (Kim & Feldman, 1998).

La retraite anticipée

De plus en plus de travailleurs prennent une retraite anticipée, c'est-à-dire avant l'âge de 65 ans et ce malgré le fait que des pénalités leur soient imposées sur leur revenu de retraite.

Selon Gaullier (1988), il y a quatre éléments qui incitent les individus à prendre une retraite anticipée. Premièrement, l'existence de mesures incitatives peuvent procurer

des avantages financiers. Néanmoins, les montants se révèlent parfois égaux ou même inférieurs au salaire antérieur. Deuxièmement, six facteurs interviennent pour influencer le choix de l'individu. *La situation financière* pousse la personne à prendre sa retraite avec ce qu'on lui propose, plutôt que de faire face à une mise à pied éventuelle et se retrouver au chômage. *L'attitude vis-à-vis le travail* amène l'individu à prendre une retraite anticipée si les exigences du marché du travail deviennent de plus en plus élevées. *Une attitude positive vis-à-vis la retraite* permet à un individu dans la cinquantaine de partir et d'avoir du temps libre alors qu'il a encore une bonne santé et la possibilité d'être autonome. *La santé et le stress* influencent la personne qui veut se garder en bonne santé. *Une attitude négative vis-à-vis la vieillesse* amène l'individu à ne pas vouloir être identifié comme étant un travailleur âgé. Finalement, *la vie sociale, familiale et de couple* entraîne des changements dans les responsabilités, ce qui peut influencer les décisions des gens à prendre leur retraite. Ainsi, dans certains cas, ils prennent leur retraite pour s'occuper de leurs propres parents, mais parfois les enfants sont partis et ils veulent profiter du temps libre pour se retrouver seuls avec leur conjoint.

Troisièmement, pour Gaullier (1988), le travailleur âgé a une diminution de l'efficacité de sa performance, il a de la difficulté à s'adapter à la nouvelle technologie, à travailler sur les quarts et à exécuter les tâches qui demandent un travail physique. Quatrièmement, les entreprises choisissent de mettre à pied les travailleurs âgés pour réduire les dépenses et augmenter la productivité (Gaullier, 1988).

Différentes études viennent corroborer les facteurs mentionnés plus haut. L'étude de Kim et Feldman (1998) dévoile que sur un échantillon d'enseignants, une majorité de personnes est plus encline à prendre une retraite anticipée en considérant leur âge en fonction de la possibilité de problèmes de santé, de leur mauvais état de santé actuel, de la prime de retraite, ainsi que l'opportunité de retourner au travail à temps partiel ou occasionnel. Selon Dorion, et al. (1998), environ 75% des retraités quittent le travail dans le but de faire autre chose que travailler. Les offres monétaires et l'alourdissement des tâches, principalement dans les secteurs de l'éducation et de la santé, ont incité les gens à se retirer. Dans l'étude de Isaksson et Johansson (2000), réalisée sur une population prenant une retraite anticipée, les résultats démontrent que ceux qui choisissent volontairement de prendre leur retraite (comparativement à ceux qui se sentent forcés de le faire) sont plus satisfaits, ont un meilleur bien-être psychologique et une meilleure santé et ce, même après 18 mois de retraite.

Selon Dorion et al. (1998), plus du tiers des personnes qui ont pris une retraite anticipée ont plus de difficultés à équilibrer leur budget et ceux-ci se rendent compte que les compensations versées ne sont pas suffisantes pour vivre. Pour retrouver un niveau de revenu comparable à ce qu'ils connaissaient auparavant, certains retournent sur le marché du travail ou deviennent travailleurs autonomes (Doré & Vézina, 2000). Dans l'étude de Dorion et al. (1998), 28.7% des retraités sont retournés sur le marché du travail après un an. Puis, dans l'étude de Fortier et Fillion (1999), concernant le même échantillon, 16.1% des retraités travaillent ou ont travaillé pour un employeur dans les deux ans suivant leur retraite. Ce sont principalement des hommes et de jeunes retraités

entre 50 et 55 ans. De plus, 9.3% des retraités ont décidé de devenir travailleur autonome et ceux-ci s'ajoutent au pourcentage de retraités qui travaillent. Ce dernier groupe est formé principalement d'hommes ayant une scolarité élevée. Dans le passé, ils ont occupé des postes de professionnel ou de cadre et avaient un revenu élevé. Maule et al. (1996) soulèvent que 28% des gens qui ont pris une retraite anticipée veulent retourner sur le marché du travail à temps partiel après la retraite, mais seulement un petit nombre de ceux-ci y parviennent.

La retraite : période de transition

La retraite est une période d'adaptation de la vie qui comprend différentes phases. Atchley (1976) (cité dans De Grâce, Joshi, Pelletier, & Beaupré, 1994 , ainsi que dans Fortier, & Fillion, 1999 ; Gall, & al., 1997), suggère cinq phases d'adaptation à la retraite. La première phase est celle dite de *lune de miel* où l'individu est très énergique et a une bonne santé. Il se sent libéré de la routine du travail et considère cette période comme des vacances. La deuxième est appelée la phase du *désenchantement*, elle se rapporte à l'individu qui réalise que la retraite n'est pas telle qu'il l'avait imaginée et une crise s'installe face à sa situation. La troisième phase est celle de la *réorientation* où l'individu réexamine son statut de vie, accepte ses limites, change ses priorités et tente de s'impliquer dans des activités qui peuvent lui donner une satisfaction face à sa vie de retraité. La quatrième phase, celle de la *stabilité*, correspond à une adaptation satisfaisante au rôle de retraité. La dernière phase, dite de *terminaison*, est une période davantage marquée par la maladie et l'invalidité.

Dans l'étude de Gall, et al. (1997), le niveau élevé de bien-être des retraités durant la première année suivant la retraite confirme la période de lune de miel d'Atchley (1976). Les retraités rapportent une augmentation de leur état de santé psychologique, de leur niveau d'énergie, de leur satisfaction financière et de leur satisfaction à l'égard des relations interpersonnelles. Ils bénéficient également d'un sentiment de contrôle interne. Selon Hogue-Charlebois et Paré (1998), une fois la période de lune de miel passée, les hommes ont plus de difficultés que les femmes, car ils expriment moins facilement leurs sentiments face aux problèmes de la vie, ils s'isolent plus fréquemment et se sentent dépossédés et inutiles.

L'étude de De Grâce, et al. (1994) infirment partiellement la théorie d'Atchley, en ce sens que, les hommes qui sont à la retraite depuis moins de cinq mois obtiennent des résultats significativement plus élevés sur les échelles de solitude et de dépression que les hommes du même groupe d'âge qui sont encore au travail et obtiennent des résultats plus faible au niveau de la satisfaction de vie. La période de lune de miel n'est donc pas confirmée chez cet échantillon. Les résultats précédents perdurent toujours un an après la retraite, ce qui vient confirmer la période de désenchantement de la théorie d'Atchley. Par contre, ces observations ne prévalent pas chez les femmes à la retraite.

La période de transition à la retraite peut également s'interpréter selon la théorie des stades de la vie d'Erikson (cité dans Houde, 1999 , ainsi que dans Olds et Papalia, 1996). Celui-ci s'intéresse au développement de l'individu au cours des âges de la vie. À chaque stade, la personne doit trouver un équilibre en solutionnant une crise qui provient de la tension entre deux pôles. Ainsi, les personnes qui prennent leur retraite avant l'âge

traditionnel de 65 ans se trouvent au mitan de leur vie et sont au stade de générativité. Selon Erikson, à ce stade, les personnes prennent conscience de leur avancée en âge et sentent le besoin de transmettre leurs connaissances à la génération qui suit. Lorsque l'individu a pris sa retraite de façon anticipée, il est plus difficile, mais non impossible de transmettre son savoir aux travailleurs plus jeunes. Si ce besoin n'est pas comblé, les personnes ressentent un sentiment de vide et de stagnation, qui peut les amener vers la mésadaptation. Cette crise développementale se résout de façon différente pour chaque individu grâce au caractère unique de son vécu. Bien que toutes les personnes ayant eu des enfants expriment plus facilement leur générativité, les personnes exerçant des professions qui se rapportent à l'aide, à l'enseignement et au soutien passent plus facilement ce stade d'Erikson.

La retraite au fil des ans

Bien que la transition entre la période du travail et la prise de la retraite ait fait l'objet de plusieurs études, les recherches sur l'adaptation à la retraite au fil du temps sont plus limitées.

Maule et al. (1996) ont enregistré un haut niveau de satisfaction de vie chez des hommes à la retraite depuis 18 à 36 mois. Quant à Gall et al. (1997), ils ont étudié un groupe de personne un an après la prise de retraite puis six à sept ans plus tard. Il ressort qu'après le sommet atteint la première année au niveau de la satisfaction interpersonnelle et de la santé psychologique, les retraités ressentent une diminution significative de ces deux dimensions après six à sept ans de retraite. Les retraités rapportent davantage de maladie et une diminution de leur satisfaction face à leur santé.

Cependant, les mesures de satisfaction et de santé prises six à sept ans après la retraite ne sont pas en-dessous des mesures prises avant la retraite. Selon Gall et al. (1997), ce résultat indique peut-être que, puisque les gens ont connu une meilleure situation lors de la première année, ils ont l'impression d'avoir perdu une partie de leur satisfaction après un certain temps. Par contre, leur niveau d'énergie augmente durant la première année de retraite et ce niveau reste stable à long terme. Leur degré de détresse psychologique diminue la première année, mais tend à augmenter par la suite. Leur satisfaction financière reste stable entre les deux temps de mesure. Ceux qui ont pris une retraite anticipée perçoivent six à sept ans plus tard, leur état de santé encore de façon positive, ils ressentent un haut niveau de satisfaction face à leurs activités et face à leur vie.

Gall et al. (1997) ont également identifié des éléments prédictifs de l'adaptation à la retraite à long terme. Ainsi, le revenu financier et le sentiment de contrôle interne seraient des éléments prédictifs d'une satisfaction financière. Le sentiment de contrôle interne ainsi qu'une bonne santé physique avant la retraite seraient les éléments prédictifs d'une bonne santé à long terme. Une diminution de la satisfaction à l'égard de la santé dans l'intervalle entre la première année de retraite et jusqu'à six à sept ans après est corrélée avec une augmentation de la maladie, la perception d'une santé pauvre et une détresse psychologique.

Selon une étude de Bossé, Aldwin, Levenson et Ekerdt (1987), les hommes dans la soixantaine, retraités depuis plus de six ans ont plus de problèmes psychologiques et sont plus affligés par des problèmes de dépression, d'anxiété phobique, de somatisation, et de comportements obsessionnels/compulsifs que les hommes qui sont sur le marché

du travail. De plus, les auteurs considèrent que lorsqu'il n'y a pas d'adaptation aux changements, cette période de la vie est l'un des événements sociaux qui peut entraîner la dépression et le suicide.

Objectif et hypothèse

La recherche sur la retraite s'est surtout concentrée sur la première phase de l'adaptation à la retraite, à savoir, la transition entre la vie de travailleur et la vie de retraité. Quelques études longitudinales ont été réalisées (Fortier & Fillion, 1999 ; Gall & Evans, 2000 ; Gall & al., 1997 ; Jonsson & al., 2000 ; Maule & al., 1996) et les conclusions sont variées. Entre autres, Maule et al. (1996) remarquent une satisfaction de vie chez les hommes retraités depuis 36 mois, tandis que Bossé et al. (1987) enregistrent des problèmes psychologiques chez les hommes retraités depuis au moins six ans. Gall et al. (1997) ont également remarqué une diminution de la santé psychologique chez les personnes à la retraite depuis six ans. Fortier et Fillion (1999) ont davantage porté leurs études sur la retraite anticipée et ont remarqué qu'une partie des personnes à la retraite retournait au travail. Par contre, toutes ces études ne traitaient pas particulièrement des dimensions du bien-être psychologique chez des personnes qui ont pris une retraite anticipée.

L'objectif principal de cette recherche consiste à évaluer l'adaptation à la retraite deux ans après une première évaluation d'un échantillon qui a été évalué une première fois en 1998 alors que les personnes avaient entre 6 et 36 mois de retraite. Les participants auront donc lors de la seconde évaluation entre 30 et 60 mois de retraite. L'adaptation à la retraite sera mesurée par plusieurs dimensions : la satisfaction d'être à

la retraite, la satisfaction de vie, la dépression, les six dimensions du bien-être psychologique de Ryff et Essex (1992), ainsi que l'expérience de la retraite et les projets de retraite de Bouffard et Lapierre (1999a,b). L'hypothèse principale stipule que les mesures d'adaptation à la retraite n'auront pas changé de façon significative depuis la première mesure prise chez les participants.

Méthode

Participants

Les participants de cette étude ont été recrutés par le biais de différentes associations de retraités lors d'une première évaluation pour l'étude de Desrochers (1999). Les critères de sélection, à ce moment, consistaient à être à la retraite depuis plus de six mois et moins de 36 mois et de ne pas occuper un emploi à temps plein. Soixante et onze personnes furent contactées pour une deuxième évaluation, principalement par téléphone ou par lettre. Quatre personnes n'ont pu être rejointes dû à un changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Une personne est décédée depuis la première étude. Des 71 personnes contactées, 62 personnes ont accepté de participer à cette étude. Elles résident toutes dans la région de Trois-Rivières au Québec. De ces 62 personnes, trois participants furent rejetés, soit parce qu'ils étaient depuis trop longtemps à la retraite, soit que leur âge excédait de beaucoup la moyenne du groupe.

L'échantillon de 59 participants comprend 35 hommes et 24 femmes dont l'âge varie de 51 ans à 68 ans ($M = 59.7$, $ÉT = 4.2$). L'âge de la prise de la retraite varie de 47 ans à 63 ans ($M = 56.0$, $ÉT = 4.0$) et le nombre d'année de service au travail varie de 15 à 44 ans ($M = 31.6$, $ÉT = 6.0$). Le nombre d'année de scolarité des participants est assez élevé, variant de 11 ans à 22 ans ($M = 15.8$, $ÉT = 2.7$). Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes au niveau de l'âge, de l'âge lors de la prise de la retraite, du nombre d'année de service et du nombre d'année de scolarité. Les secteurs d'emploi exercés se répartissent comme suit : enseignants (33.9%), cadres

et conseillers financiers (13.6%), infirmières (13.6%), fonctionnaires (11.9%), techniciens (6.8%) et autres (20.3%). Quarante personnes (67.8%) ont bénéficié d'un PDV et 92.5% des gens se considèrent encore de satisfaits à extrêmement satisfaits des conditions offertes par ce programme.

Au début de cette étude, les participants cumulaient entre 29 mois et 76 mois de retraite ($M = 47.3$, $ET = 10.2$). La majorité des participants vivaient en couple (88.1%) et provenaient d'un niveau socio-économique de moyen à élevé, car 62.7 % avaient un revenu annuel de couple de 40 000\$ et plus. Depuis leur prise de retraite, 12 participants (20.3%) sont retournés sur le marché du travail, dont un à temps plein et 11 à temps partiel.

Instruments de mesure

Pour répondre aux exigences de cette étude, l'adaptation à la retraite est évaluée par 11 dimensions à l'aide des quatre questionnaires déjà utilisés lors de la première étude et de deux autres qui furent ajoutés pour la deuxième étude. Le Questionnaire d'Informations Générales, spécifique à la situation de retraite a été élaboré par Desrochers (1999) lors de la première étude (voir Appendice). Il contient des questions permettant d'obtenir de l'information sur les données socio-démographiques, sur la perception du travail antérieur, sur l'état de santé et la situation financière, sur l'occupation du temps et les loisirs, sur les relations conjugales, familiales et sociales, ainsi que des questions sur la perception de la prise de retraite et la situation de retraite. Ce questionnaire comporte également la question sur la satisfaction d'être à la retraite qui constitue l'un des indices de l'adaptation. La question s'énonce comme suit : « Tout

compte fait, êtes-vous satisfait(e) d'être à la retraite ? » Les réponses au Questionnaire d'Informations Générales s'effectuaient à l'aide d'échelle de type Likert en six points ou par oui ou non.

Le deuxième questionnaire mesure le niveau de satisfaction de vie globale des retraités, il s'agit de l'Échelle de Satisfaction de Vie (Satisfaction with Life Scale de Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) traduite et validée par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989). Cet instrument de mesure contient cinq items qui sont cotés à l'aide d'une échelle de type Likert en sept points allant de (1) fortement en désaccord à (7) fortement en accord. Le score varie de 7 à 35 et un score élevé indique une satisfaction de vie élevée. Le coefficient de consistance interne pour la version française est de 0.82.

Le troisième questionnaire utilisé mesure le niveau de dépression des participants, il s'agit de l'Échelle de Dépression Gériatrique de Bourque, Blanchard et Vézina (1990), version française du Geriatric Depression Scale de Yesavage et al. (1983). Cette échelle comprend 30 items auxquels les participants doivent répondre par oui ou non. Le score global varie de 0 à 30. Un score élevé correspond à un haut niveau de dépression. La version française du questionnaire, validée auprès d'une population québécoise, montre une consistance interne de 0.89 et un indice de fidélité test-retest de 0.70.

Le quatrième questionnaire mesure les six dimensions du bien-être psychologique : l'autonomie, l'acceptation de soi, la compétence, les relations positives à autrui, le sens à la vie et la croissance personnelle. Il s'agit des Échelles du Bien-Être Psychologique (Scales of Psychological Well-Being de Ryff & Essex, 1992). La cotation

s'effectue sur une échelle de type Likert en six points allant de (1) tout à fait en désaccord à (6) tout à fait d'accord. Chaque dimension est mesurée à l'aide de 14 items où le score total pour chaque dimension varie de 14 à 84 et où un score élevé indique un niveau élevé de bien-être. Ces échelles ont été traduites et validées auprès d'une population québécoise âgée et peu scolarisée. Les indices de consistance interne de chaque échelle varie de 0.67 à 0.84 (Lapierre & Desrochers, [cité dans Bouffard & Lapierre, 1997]).

Les deux derniers questionnaires n'ont pas été utilisés par Desrochers (1999). L'expérience de la retraite est mesurée par l'Évaluation du Vécu de Retraite de Bouffard et Lapierre (1999a). La cotation des 14 items s'effectue à l'aide d'une échelle de type Likert en sept points allant de (1) pas du tout à (7) tout à fait. Le score varie de 14 à 98. Un score élevé indique que l'individu vit positivement sa retraite. Ce questionnaire a été validé auprès d'une population de québécois retraités et obtient un coefficient de consistance interne de 0.88.

Finalement, le questionnaire sur le processus de réalisation des projets de retraite de Bouffard et Lapierre (1999b) évalue la capacité de la personne à élaborer, planifier et poursuivre ses projets de retraite et comprend 21 items. Le score total varie de 21 à 147. Un score élevé indique une bonne capacité à élaborer, planifier ou réaliser ses buts. Il a été validé auprès d'une population de retraités québécois. Le coefficient de consistance interne pour l'ensemble du questionnaire est de 0.91, de 0.82 pour l'élaboration des buts, de 0.64 pour la capacité de planifier ses buts et de 0.79 pour la poursuite des buts.

Déroulement

Tous les participants furent rencontrés de façon individuelle pour répondre aux questionnaires. Ils devaient se rendre à l'université ou étaient rencontrés à leur domicile, selon leur désir. Le temps de passation des questionnaires était en moyenne 1h 30 et se déroulait en une seule rencontre. Les participants ont été informés de la confidentialité de leurs réponses et ont signé un formulaire de consentement. Ils avaient en main une copie des questionnaires, mais c'est l'interviewer qui lisait les questions à voix haute et qui inscrivait les réponses.

Résultats

L'adaptation à la retraite dans le temps

La majorité des participants démontrent une bonne adaptation à la retraite deux ans après la première évaluation. À l'aide de tests t pairés, des comparaisons de moyennes ont été effectuées sur les neuf mesures d'adaptation à la retraite utilisées lors de la première étude (voir Tableau 1). Les résultats montrent des améliorations significatives pour la satisfaction d'être à la retraite ($t(58) = 2.38, p < .05$), ainsi que pour cinq des six mesures du bien-être psychologique, soit : l'autonomie ($t(58) = 6.04, p < .001$), l'acceptation de soi ($t(58) = 3.67, p < .001$), la compétence ($t(58) = 5.37, p < .001$), les relations positives à autrui ($t(58) = 5.84, p < .001$) et le sens à la vie ($t(58) = 3.08, p < .01$). Quant à la dépression, on observe une diminution significative ($t(58) = -2.31, p < .05$) par rapport à la première passation.

Afin de vérifier si les comparaisons de moyennes obtenues lors des deux temps de mesure dépendent du sexe, de l'âge de la prise de la retraite ou du nombre de mois à la retraite, des analyses de variance de type MANOVA furent effectuées. Toutes les analyses indiquent que les résultats ne sont pas influencés par le sexe, l'âge de la prise de la retraite, ou le nombre de mois à la retraite.

Des analyses corrélationnelles (Voir Tableau 2) ont été effectuées entre les 11 mesures d'adaptation à la retraite afin de vérifier si les instruments de mesure utilisés évaluent des dimensions différentes ou similaires du bien-être psychologique. Elles montrent que la satisfaction d'être à la retraite et l'expérience de la retraite sont corrélées

Tableau 1

Moyennes comparatives entre les mesures de la première et de la deuxième étude

| | 1 ^{ère} étude | 2 ^e étude |
|--------------------------------------|------------------------|----------------------|
| | (N = 59) | (N = 59) |
| | M (ÉT) | M (ÉT) |
| Mesures d'adaptation | | |
| Satisfaction d'être à la retraite /6 | 5.0 (1.2) | 5.3 (1.0)* |
| Dépression /30 | 3.9 (4.8) | 2.5 (3.2)* |
| Autonomie /84 | 61.6 (9.0) | 67.8 (8.3)*** |
| Acceptation de soi /84 | 70.3 (8.0) | 73.5 (7.5)*** |
| Compétence /84 | 69.9 (6.8) | 74.2 (6.3)*** |
| Croissance personnelle /84 | 67.9 (6.4) | 67.8 (7.7) |
| Relations positives à autrui /84 | 67.2 (9.9) | 72.9 (8.3)*** |
| Sens à la vie /84 | 69.4 (6.0) | 72.2 (6.0)** |
| Satisfaction de vie /35 | 29.8 (3.7) | 29.9 (4.0) |

* $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

assez fortement et de façon significative avec toutes les autres dimensions mesurant l'adaptation à la retraite, sauf avec l'autonomie et la croissance personnelle. Il en est de même de la dépression dont les corrélations avec les autres variables sont négatives et significatives sauf avec l'autonomie et la croissance personnelle. En ce qui concerne ces deux dernières variables, l'autonomie est corrélée seulement avec l'acceptation de soi, la

Tableau 2

Intercorrélations entre les différentes mesures d'adaptation

| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|--------------------------------------|---------|----------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|---------|---------|
| 1. Satisfaction d'être à la retraite | 0.83*** | -0.42*** | 0.46*** | -0.65*** | -0.09 | 0.54*** | 0.47*** | -0.17 | 0.42*** | 0.28* |
| 2. Expérience de retraite | | 0.56*** | -0.44*** | -0.67*** | -0.00 | 0.58*** | -0.52*** | -0.09 | 0.38** | 0.40** |
| 3. Projets de retraite | | | 0.22 | -0.47*** | 0.06 | 0.21 | 0.37** | 0.15 | 0.26* | 0.67*** |
| 4. Satisfaction de vie | | | | -0.53*** | 0.18 | 0.76*** | 0.57*** | 0.05 | 0.29* | 0.30* |
| 5. Dépression | | | | | 0.02 | -0.54*** | -0.45*** | 0.04 | -0.39** | -0.31* |
| 6. Autonomie | | | | | | 0.32* | 0.40** | 0.20 | 0.02 | 0.29* |
| 7. Acceptation de soi | | | | | | | 0.63*** | 0.03 | 0.38** | 0.37** |
| 8. Compétence | | | | | | | | 0.25 | 0.53*** | 0.47*** |
| 9. Croissance personnelle | | | | | | | | | 0.40** | 0.40** |
| 10. Relations positives à autrui | | | | | | | | | | 0.40*** |
| 11. Sens à la vie | | | | | | | | | | |

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

compétence et le sens à la vie, tandis que la croissance personnelle entre en corrélation significative seulement avec les relations à autrui et le sens à la vie. Le sens à la vie est la seule dimension qui est corrélée significativement avec toutes les dimensions mesurant l'adaptation à la retraite. La satisfaction de vie n'est pas corrélée avec l'autonomie, la croissance personnelle et les projets à la retraite, mais est fortement corrélée avec l'acceptation de soi. Finalement, la capacité de réaliser ses projets de retraite est en corrélation positive avec la satisfaction d'être à la retraite, la compétence, les relations positives à autrui, le sens à la vie et l'expérience de retraite, ainsi qu'en corrélation négative avec la dépression.

Mesures d'adaptation à la retraite et variables traditionnelles concernant la retraite

Dix variables largement discutées dans la littérature et que nous appellerons « traditionnelles », ont été choisies pour essayer de comprendre la relation qu'a la retraite sur différents aspects de la vie. Il s'agit de la satisfaction financière, de la satisfaction face à la santé, des relations de couple, familiales et sociales, de l'occupation du temps, de la satisfaction face à l'âge de la prise de la retraite, de la satisfaction d'avoir quitté son emploi, de la satisfaction face à ses projets de retraite et finalement du choix de la prise de retraite. Elles ont été mises en relation avec les 11 mesures d'adaptation à la retraite (voir tableau 3). La satisfaction d'être à la retraite, ainsi que l'acceptation de soi sont en corrélation positive et significative avec huit des variables choisies, sauf avec la satisfaction à l'égard des relations de couple et des relations familiales. La satisfaction de vie est en corrélation positive et significative avec toutes

Tableau 3
Corrélations entre les mesures d'adaptation à la retraite et des variables traditionnelles concernant la retraite

| | Sat. financ. | Sat. santé | Rel. couple | Rel. familiales | Rel. sociales | Occup. temps | Sat. âge retraite | Sat. quitté emploi | Sat. projets | Retraite choisie |
|------------------------------|--------------|------------|-------------|-----------------|---------------|--------------|-------------------|--------------------|--------------|------------------|
| Sat. d'être à la retraite | 0.43*** | 0.45*** | 0.17 | 0.12 | 0.34** | 0.50*** | 0.73*** | 0.82*** | 0.50*** | 0.54*** |
| Expérience de retraite | 0.20 | 0.40*** | 0.15 | 0.06 | 0.17 | 0.29* | 0.66*** | 0.71*** | 0.34* | 0.53*** |
| Projets de retraite | 0.03 | 0.18 | 0.16 | 0.16 | 0.31* | 0.09 | 0.39** | 0.42*** | 0.34* | 0.23 |
| Satisfaction de vie | 0.37** | 0.48*** | 0.31* | 0.29* | 0.27* | 0.35** | 0.26* | 0.38** | 0.44*** | 0.40** |
| Dépression | -0.35 ** | -0.42*** | -0.11 | 0.02 | -0.28* | -0.35** | -0.46*** | -0.61*** | -0.33* | -0.19 |
| Autonomie | 0.17 | 0.25 | 0.09 | 0.09 | -0.11 | -0.05 | -0.12 | -0.03 | 0.19 | 0.18 |
| Acceptation de soi | 0.44*** | 0.60 *** | 0.25 | 0.17 | 0.32* | 0.32* | 0.38** | 0.50*** | 0.53*** | 0.48*** |
| Compétence | 0.24 | 0.45*** | 0.03 | 0.22 | 0.24 | 0.20 | 0.46*** | 0.41** | 0.40** | 0.54*** |
| Croissance personnelle | -0.27* | 0.05 | -0.30* | -0.15 | 0.03 | 0.06 | -0.24 | -0.27* | -0.12 | 0.00 |
| Relations positives à autrui | 0.05 | 0.31* | -0.15 | -0.06 | 0.28* | 0.26* | 0.32* | 0.32* | 0.18 | 0.20 |
| Sens à la vie | -0.06 | 0.23 | 0.14 | 0.12 | 0.22 | -0.01 | 0.18 | 0.31* | 0.32* | 0.19 |

*p < .05. ** p < .01. ***p < .001.

les variables. La dépression est corrélée négativement et de façon significative avec sept de ces variables traditionnelles. L'autonomie est en corrélation significative avec aucune des variables choisies, tandis que le sens à la vie est en corrélation seulement avec la satisfaction d'avoir quitté son emploi et la satisfaction face aux projets de retraite.

En ce qui concerne les dix variables traditionnelles, la satisfaction à l'égard des relations de couple est en corrélation significative avec seulement la satisfaction de vie et la compétence, tandis que la satisfaction à l'égard des relations familiales est en corrélation significative avec seulement la satisfaction de vie. La satisfaction d'avoir quitté son emploi est corrélée avec toutes les mesures d'adaptation à la retraite, sauf avec l'autonomie et il est à noter qu'elle est fortement corrélée avec la satisfaction d'être à la retraite, l'expérience de retraite et l'absence de dépression. La satisfaction face à l'âge de la prise de la retraite est corrélée plus fortement avec la satisfaction d'être à la retraite et l'expérience de retraite, mais elle entre également en corrélation significative avec les projets de retraite, la satisfaction de vie, l'absence de dépression, l'acceptation de soi, la compétence, ainsi qu'avec les relations positives à autrui. La satisfaction face aux projets de retraite est corrélée plus fortement avec la satisfaction d'être à la retraite, la satisfaction de vie et l'acceptation de soi. Les autres variables concernant la retraite se retrouvent modérément ou faiblement corrélées avec les mesures d'adaptation à la retraite.

Comparaison entre les participants à la retraite et ceux qui sont retournés au travail

Une comparaison de moyennes a été effectuée sur les mesures d'adaptation à la retraite entre les retraités qui sont à la retraite et ceux qui sont retournés sur le marché du travail (voir Tableau 4).

Le groupe des travailleurs se compose de dix hommes et de deux femmes. Une personne travaille à temps plein et 11 travaillent à temps partiel. Ils vivent tous avec un conjoint et leur âge varie entre 54 et 63 ans ($M = 57.75$, $ÉT = 3.47$). Ils sont relativement bien scolarisés ($M = 16.58$, $ÉT = 2.39$) ans et ils ont été rencontrés en moyenne 47.67 mois, ($ÉT = 9.98$) après leur première retraite qui avait été prise entre 50 ans et 60 ans ($M = 54.12$, $ÉT = 3.56$) ans. Huit d'entre eux considèrent qu'ils n'avaient pas choisi de prendre leur retraite. Cinq d'entre eux étaient insatisfaits de leur situation financière lors de la première mesure, cependant, ils en sont tous satisfaits présentement.

En séparant l'échantillon de cette façon, on remarque que les personnes qui sont à la retraite sont les seules à avoir amélioré significativement leur niveau de satisfaction face à la retraite ($t(47) = 5.4$, $p < .05$) et leur sentiment de compétence ($t(47) = 75.4$, $p < .001$). Par contre, les personnes qui sont retournées au travail démontrent une baisse significative du niveau de dépression ($t(58) = 2.4$, $p < .01$) et une augmentation du sens à la vie ($t(58) = 73.1$, $p < .001$). Les deux groupes démontrent une augmentation significative de l'autonomie, de l'acceptation de soi et des relations positives à autrui.

Tableau 4

Moyennes comparatives entre les participants à la retraite et ceux étant retournés au travail pour les variables de la première et de la deuxième étude

| | Retraités du travail | | Retraités au travail | |
|--------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | 1 ^{ère} étude | 2 ^e étude | 1 ^{ère} étude | 2 ^e étude |
| | (<u>n</u> = 47) | (<u>n</u> = 47) | (<u>n</u> = 12) | (<u>n</u> = 12) |
| | <u>M</u> (<u>ÉT</u>) | <u>M</u> (<u>ÉT</u>) | <u>M</u> (<u>ÉT</u>) | <u>M</u> (<u>ÉT</u>) |
| Mesures d'adaptation | | | | |
| Satisfaction d'être à la retraite /6 | 5.1 (1.2) | 5.4 (1.0)* | 4.7 (1.4) | 4.8 (1.0) |
| Dépression /30 | 3.6 (4.9) | 2.6 (3.4) | 5.0 (4.5) | 2.4 (2.7)** |
| Autonomie /84 | 62.3 (8.8) | 67.9 (8.8)*** | 58.5 (9.3) | 67.3 (6.5)** |
| Acceptation de soi /84 | 71.4 (7.9) | 74.1 (7.4)* | 65.9 (7.3) | 71.4 (7.6)** |
| Compétence /84 | 70.6 (7.0) | 75.4 (5.3)*** | 67.3 (5.4) | 69.7 (8.2) |
| Croissance personnelle /84 | 67.6 (6.8) | 67.2 (8.0) | 69.1 (4.4) | 70.4 (5.9) |
| Relations positives à autrui /84 | 68.8 (9.8) | 73.3 (8.6)*** | 63.2 (9.6) | 71.6 (7.5)** |
| Sens à la vie /84 | 70.4 (6.1) | 71.9 (6.3) | 67.6 (5.5) | 73.1 (5.2)*** |
| Satisfaction de vie /35 | 30.1 (3.8) | 30.3 (3.9) | 28.5 (3.3) | 28.2 (4.3) |

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Discussion

La présente étude avait comme objectif de comparer le niveau d'adaptation à la retraite d'un échantillon de retraités qui avait été rencontré une première fois en 1998 par Desrochers (1999), en utilisant des mesures de satisfaction d'être à la retraite, de satisfaction de vie, d'absence de dépression et les six mesures du bien-être psychologique de Ryff et Essex (1992). L'hypothèse de base stipulait que les mesures d'adaptation à la retraite n'auraient pas changé de façon significative depuis la première évaluation des participants. En effet, selon quelques études longitudinales récentes, la majorité des gens s'adaptent bien à la retraite et tout portait à croire, que dans cette recherche, les gens maintiendraient leur niveau de bien-être comme cela avait été observé dans les études de Fortier et Fillion (1999) et de Maule et al. (1996). En réalité, il semble que les participants continuent à s'améliorer. En effet, les résultats ont démontré une augmentation significative de la satisfaction d'être à la retraite, une baisse significative du sentiment de dépression et les scores à cinq des six dimensions du bien-être psychologique ont augmenté significativement. Donc, avec le temps, les retraités se sentent encore mieux à la retraite que lors de la première évaluation. Ces résultats infirment donc l'hypothèse d'une absence de changements avec le temps. Ils infirment également la théorie d'Atchley sur l'adaptation à la retraite, selon laquelle après une période d'euphorie, la personne connaît une période de désenchantement. La période de désenchantement est loin d'être confirmée par les présents résultats, car les scores auraient dû diminuer. De plus, si les participants avaient été dans une période de

stabilité, il n'y aurait pas eu de différence significative dans les résultats. Il faut prendre en considération que la majorité des participants ont pris une retraite anticipée et qu'ils se retrouvent à la retraite à un âge moins avancé, donc avec des capacités physiques et une santé moins détériorée que dans la majorité des études antérieures qui observaient une diminution du bien-être. Dans un sens, les résultats obtenus confirment la variété des styles d'adaptation démontré par l'étude de Richardson et Kilty (1991).

Les résultats entre les deux temps de mesure n'ont montré aucun changement significatif au niveau de la croissance personnelle et de la satisfaction de vie. Ces résultats peuvent être expliqués par le fait que ces deux dimensions dépendent davantage d'une évolution tout au long de la vie et sont moins circonstanciées.

Les analyses corrélationnelles effectuées sur les différentes mesures d'adaptation à la retraite démontrent que la plupart sont corrélées entre elles de façon significative, ce qui confirme donc la pertinence de l'utilisation de ces instruments. Comme il a été démontré antérieurement dans l'étude de Desrochers (1999), l'autonomie et la croissance personnelle ne sont pas en corrélation avec la satisfaction d'être à la retraite ni avec plusieurs des mesures d'adaptation à la retraite. L'autonomie fait appel à l'autodétermination et à la prise en charge de sa vie, elle fait également appel à la capacité de résister aux pressions sociales. D'ailleurs, plusieurs retraités indiquaient par les réponses qu'ils donnaient pour l'autonomie lors des entrevues, qu'ils étaient heureux de pouvoir prendre la vie au jour le jour, sans l'obligation de prendre de décisions. Le fait d'avoir dû répondre aux exigences du travail durant plusieurs années amène probablement les gens à vouloir se laisser vivre. Pour sa part, la croissance personnelle

se rapporte à la capacité de continuer à développer son potentiel et à être ouvert aux nouvelles expériences. Les gens semblent hésiter à se lancer dans de nouvelles expériences qui exigent des efforts et de la créativité. Les retraités rencontrés semblent préférer prendre la vie au jour le jour.

Lorsque les mesures d'adaptation à la retraite sont mises en corrélation avec différentes variables attitudinales, il est surprenant de constater que la majorité des mesures d'adaptation à la retraite ne sont pas liées aux niveaux de la satisfaction à l'égard des relations de couple et des relations familiales. Ces résultats n'appuient pas les données de Desrochers (1999) qui constatait une corrélation entre les relations familiales et toutes les dimensions du bien-être psychologique. D'ailleurs, Cryder (1998) observait que le fait de partager des intérêts communs avec un conjoint et d'avoir des relations avec ses enfants augmentent la satisfaction de vie. De plus, Fortier et Fillion (1999) rapportent que les retraités ont davantage de relations avec leur conjoint et les membres de leur famille une fois à la retraite, car ils ont plus de temps à y consacrer. Cela ne semble pas le cas, deux ans plus tard, pour le présent échantillon. Il est possible que les relations de couple et familiales étaient plus importantes lors du début de la retraite, comme il a été démontré dans l'étude de Desrochers (1999), mais que maintenant les gens investissent davantage dans leurs occupations ou leur nouveau travail. Il est aussi possible qu'au moment de la retraite les participants aient anticipé de passer plus de temps avec leur conjoint, mais que deux ans plus tard, la réalité s'avère toute autre (Dorfman, 1992).

Dans la présente étude, le questionnaire sur le processus de réalisation des projets de retraite a été ajouté aux neuf mesures d'adaptation à la retraite de Desrochers (1999). Il semble que la capacité d'élaborer, de planifier et de poursuivre des projets personnels soit associée à la satisfaction face à la retraite, à une expérience positive de la retraite, au sentiment de compétence, au sens à la vie et à une absence de dépression. Ces résultats confirment les observations de Lapierre, Bouffard, Dubé, Labelle et Bastien (2001) [cité dans Schmuck, P. & Sheldon, K.M. (Eds), 2001], de Dubé, Lapierre, Bouffard et Labelle (2000) et de Trépanier, Lapierre, Baillargeon et Bouffard (sous presse) qui indiquent que le bien-être psychologique est associé à la réalisation de projets personnels au cours de la retraite.

Dans certaines études se rapportant à une population ayant pris une retraite anticipée, la possibilité d'un retour au travail après la prise de la retraite est envisagée sérieusement par la personne. Entre autre, dans l'étude de Fortier et Fillion (1999), 25.4% des retraités travaillent ou ont travaillé soit à temps plein, soit à temps partiel ou comme travailleur autonome depuis la prise de leur retraite. Il y a donc un pourcentage de gens intéressés à retourner sur le marché du travail après la prise d'une retraite anticipée. Dans la présente étude, 20.3% de la population est retournée au travail. En comparant les personnes à la retraite à ceux qui sont retournés au travail on remarque que deux ans plus tard le niveau de dépression des personnes au travail connaît une diminution significative alors que le sens à la vie connaît une augmentation significative comparativement aux personnes qui sont complètement à la retraite. On peut donc

penser que le retour au travail leurs apporte un certain bien-être qui se manifeste au niveau des scores de ces deux variables.

Le sentiment de compétence a augmenté significativement chez les retraités, mais non chez les travailleurs. La compétence correspond à la capacité de se créer un environnement répondant à ses besoins et à ses valeurs et de prendre les opportunités qui se présentent tout en contrôlant les éléments extérieurs. Les personnes à la retraite semblent avoir le sentiment de maîtriser leur vie actuelle. Le travail, même à temps partiel, amène des responsabilités, des défis et l'impression d'être utile, mais il entraîne également du stress et l'anticipation d'une retraite qui n'a été que retardée. De plus, près de la moitié du groupe doit travailler pour être satisfait de sa situation financière, ce qui limite d'autant plus leur contrôle sur les éléments extérieurs.

La présente étude permet de constater que les personnes qui prennent présentement leur retraite s'adaptent mieux que ce que prévoyaient les études antérieures. De plus, sur une échelle variant de un à six, la satisfaction face à la santé ($\bar{M} = 4.9$, $\bar{ET} = 1.0$) et la satisfaction face à la situation financière ($\bar{M} = 4.5$, $\bar{ET} = 0.7$) sont relativement grandes chez les personnes qui prennent une retraite anticipée. Ces deux éléments diminuent considérablement les possibilités de difficultés d'adaptation et engendrent des questionnements sur les théories actuelles de l'adaptation à la retraite. Il serait souhaitable que les études empiriques sur l'adaptation à la retraite continuent en essayant de trouver de nouveaux éléments qui pourraient expliquer ce revirement de situation. Cette étude nous a permis de constater que les retraités gardent leur bien-être psychologique durant au moins les trois premières années de retraite. Il serait intéressant

de poursuivre des recherches plus loin dans le temps pour permettre de déterminer s'il y a un moment ou bien des circonstances qui influencent le bien-être psychologique chez les retraités. Les études ultérieures devraient également se pencher sur les raisons qui incitent les personnes à la retraite à retourner sur le marché du travail. Cette situation est nouvelle et comme nous l'avons constaté dans cette présente étude, les besoins financiers et matériels n'expliquent pas tout. Le besoin de valorisation par le travail aurait avantage à être étudié dans une étude ultérieure. De plus, la liberté de choisir le moment de sa prise de retraite apporterait probablement plus de satisfaction et limiterait les bouleversements dus aux changements de travail.

Un nombre très restreint d'études longitudinales ont été effectuées auprès des personnes ayant pris une retraite anticipée. L'étude actuelle complète les données existantes et apporte des éléments nouveaux sur l'adaptation à la retraite dans le temps. Toutefois, elle démontre que le modèle d'Atchley doit être révisé et que les études doivent être poursuivies. Néanmoins, il faut noter que l'échantillon est composé exclusivement de volontaires et de ce fait, il privilégiait sans doute les personnes qui s'adaptent plus facilement à cette période de vie. Il est possible que les retraités qui ne se sentaient pas très satisfaits d'être à la retraite n'étaient pas enclins à répondre à des questionnaires traitant de l'adaptation à la retraite. En outre, les personnes malades ou devant s'occuper d'un malade n'ont pu répondre aux questionnaires faute de temps à consacrer à cet exercice. De plus, l'échantillon ne contenait pas de personnes ayant un revenu socio-économique faible. Un plus grand échantillon aurait peut-être donné des résultats différents. Une des faiblesses de cette recherche, repose sur le fait qu'il a été

omis de demander aux participants pourquoi ils retournaient sur le marché du travail. Cette information aurait aidé à comprendre ce qui motive les gens à reprendre le travail en dehors de leur situation financière.

Conclusion

Les retraités de cette étude se sont adaptés à leur retraite au-delà de ce qui était envisagé. Les gens qui prennent leur retraite de façon anticipée semblent s'adapter très bien à leur condition et en être satisfaits. Au fil du temps, les retraités se sentent de mieux en mieux dans cette nouvelle forme de vie. Toutefois, les retraités qui n'ont pas choisi le moment de prendre leur retraite sont moins satisfaits d'être à la retraite et sont plus enclins à retourner sur le marché du travail pour donner du sens à leur vie. L'insatisfaction financière serait probablement une autre raison qui pousse les retraités à retourner au travail. Il est donc important de choisir le moment de la prise de sa retraite afin d'éviter la dépression et de vivre un sentiment de bien-être au cours de cette période de la vie.

Références

- Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement*. Cambridge, Massachusetts : Schenkman Publishing Company.
- Atchley, R. C. (1994). *Social forces & aging : An introduction to social gerontology* (7^e éd.). Belmont, California : Wadsworth Publishing Company.
- Belgrave, L. L. & Haug, M. R. (1995). Retirement transition and adaptation : Are health and finances losing their effects ? *Journal of Clinical Geropsychology*, 1(1), p.43-66.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne française du « Satisfaction with life Scale ». *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21(2), 210-223.
- Bossé, R. (1998). Retirement and retirement planning in old age. Dans Nordhus, I.H., VandenBos, G.R., Berg, S. & Fromholt, P. Eds *Clinical Geropsychology*, 155-159.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Ekerdt, D. J. (1987). Mental health differences among retirees and workers : Findings from the normative aging study. *Psychology and Aging*, 2(4), 383-389.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Workman-Daniel, K. (1991). How stressful is retirement ? Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology : Psychological Sciences*, 46, 9-14.
- Bouffard, L., & Lapierre, S. (1997). La mesure du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, 18(2), 271-310.
- Bouffard, L., & Lapierre, S. (1999a). *L'élaboration du vécu de retraite*. Manuscrit, Laboratoire de gérontologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bouffard, L., & Lapierre, S. (1999b). *Le questionnaire sur le processus de réalisation des projets de retraite*. Manuscrit, Laboratoire de gérontologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bourque, P., Blanchard, L., & Vézina, J. (1990). Étude psychométrique de l'échelle de dépression gériatrique. *Revue Canadienne du Vieillessement*, 9(4), 348-355.

- Commission des normes du travail du Québec, Gouvernement du Québec (1997) (Page consulté le 01-03-19). *Loi sur les normes du travail : Les normes du travail*;[En Ligne] Adresse : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/loi/loinormes/4/index.htm>.
- Conseil des aînés. (1997). *La réalité des aînés québécois*. Québec : Publications du Gouvernement du Québec.
- Cryder, A. P. (1998). A qualitative investigation of the narratives of satisfied couples. *Dissertation Abstracts International Section A : Humanities and Social Science*, 58(12-A), 4824.
- De Grâce, G.-R., Joshi, P., Pelletier, R. & Beaupré, C. (1994). Conséquences psychologiques de la retraite en fonction du sexe et du niveau occupationnel antérieur. *Canadian Journal on Aging/ La Revue canadienne du vieillissement*, 13(2), 149-168.
- Desrochers, C. (1999). *Les facteurs influençant le bien-être psychologique à la retraite*. Mémoire présenté à l'Université du Québec à Trois-Rivières.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-76.
- Doré, J. & Vézina, M. (2000). *Le Québec vieillissant un enjeu de société*. Québec : Bureau québécois de l'année internationale des personnes âgées.
- Dorfman, L. T. (1992). Couples in retirement : Division of household work. Dans M. Szinovacz, D. J. Ekerdt & B. H. Vinick (Eds), *Families and retirement* (pp. 159-173). Newbury Park : Sage.
- Dorion, M., Fleury, C. & Leclerc, D. P. (1998). *Que deviennent les nouveaux retraités de l'État ?* Université Laval : Département de sociologie.
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Labelle, R. (2000). Le bien-être psychologique par la gestion des buts personnels : une intervention de groupe auprès des retraités. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21(3), 255-280.
- Fortier, C. & Fillion, S. (1999). *Adaptation à la retraite des ex-employés de l'État québécois : deux ans après le programme de départ volontaire*. Université Laval : Département de sociologie (Document électronique).
- Fouquereau, E., Fernandez, A., & Mullet, E. (1999). The retirement satisfaction inventory : Factor structure in a french sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(1), 49-56.

- Gall, T. L. & Evans, D. R. (2000). Preretirement expectations and the quality of life of male retirees in later retirement. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 32(3), 187-197.
- Gall, T. L., Evans, D. R. & Howard, J. (1997). The retirement adjustment process : Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology : Psychological Sciences and Social Sciences*. Vol 52B(3) P110-P117.
- Gaullier, X. (1988). *La deuxième carrière, âges, emploi, retraites*. Paris : Édition du Seuil.
- Gouvernement du Québec. (2000). (Page consultée le 01-03-21). *RRQ : Régimes privés de retraite* ;[En Ligne]. Adresse URL : <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/prive/rpr.htm>.
- Hanson, K., & Wapner, S. (1994). Transition to retirement : Gender differences. *International Journal of Aging and Human Development*, 39(3), 189-208.
- Hogue-Charlebois, M. (1998). Une retraite à la mesure de l'estime de soi, de la maturité, de la solidarité. *Le Gêrontophile*, 20(4), 17-22.
- Hogue-Charlebois, M. & Paré, R. (1998). *Les nouveaux retraités*. Québec : Éditions Fides.
- Houde, R. (1999). *Les temps de la vie : Le développement psychosocial de l'adulte* (3^e éd.). Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- Institut de la Statistique du Québec, (sept. 2000), Communication téléphonique.
- Isaksson, K. & Johansson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing : Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 241-256.
- Jonsson, H., Josephsson, S., & Kielhofner, G. (2000). Narratives and experience in a occupational transition : A longitudinal study of the retirement process. Dans H. Jonsson (Éd), *Anticipating, experiencing and valuing the transition from worker to retiree : A longitudinal study of retirement as an occupational transition*, (IV pp.1-23). Stockholm : Kongl Carolinska Medico Chirurgiska Institutet.
- Kim, S. & Feldman, D.C. (1998). Healthy, wealthy, or wise : predicting actual acceptances of early retirement incentives at three points in time. *Personnel psychology*, 51, 623-641.

- Lapierre, S., Bouffard, L., Dubé, M., Labelle, R., & Bastien, E. (2001). Aspirations and well-being in old age. Dans P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds), *Life goals and well-being. Towards a positive psychology of human strivings* (pp.101-114). Toronto : Hogrefe & Huber Publishers.
- Lo, R., & Brown, R. (1999). Stress and adaptation : Preparation for successful retirement. *Australian and New-Zealand journal of Mental Health Nursing*, 8(1), 30-38.
- Maule, A. J., Cliff, D. R., & Taylor, R. (1996). Early retirement decisions and how they affect later quality of life. *Ageing and Society*, 16, 177-204.
- Mayring, P. (2000). Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn ?-Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. *Z Gerontol Geriat*, 33, 124-133.
- Mercier, L. (2000). *À la retraite, re-traiter sa vie*, Québec : Les Éditions de l'Homme.
- Morissette, J. (1998). Compte-rendu d'un symposium : enjeux de la cinquantaine et pistes d'intervention en orientation. *L'orientation*, 11(2), 23-26.
- Olds, S. W. & Papalia, D. E. (1996). *Le développement de la personne* (4^e éd.). Laval : Éditions Études Vivantes.
- Quick, H. E. & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality : A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64.
- Régime de rentes du Québec, Gouvernement du Québec (2000) (Page consulté le 01-03-20). *Le Régime de rentes du Québec* [En Ligne] Adresse : <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/rente/rente.htm>.
- Régie des Rentes du Québec, (2001a). Communication électronique.
- Régime de rentes du Québec, (2001b). (Page consulté le 01-03-20) *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., c. R-15.1)* [En Ligne] Adresse : <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/prive/rpr.htm>.
- Reitzes, D. C., Mutran, E. J., & Fernandez, M. E. (1998). The decision to retire : A career perspective. *Social Science Quarterly*, 79(3), 607-619.
- Richardson, V. E., & Kilty, K. M. (1991). Ajustment to retirement : Continuity versus discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it ? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1991). Psychological well-being in adulthood and old age : Descriptive markers and explanatory processes. Dans K. W. Schaie, & M. P. Lawton (Éds), *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 11, 144-171.
- Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well being : The sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7(4), 507-517.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being : Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychoter Psychosom*, 65, 14-23.
- Sharpley, C. F. & Layton, R. (1998). Effects of age of retirement, reasons for retirement, and pre-retirement training on psychological and physical health during retirement. *Australian Psychologist*, 33(2), 119-124.
- Sterns, H. L., Gray, J. H. (1999). Work, leisure, and retirement. Dans J.C. Cavanaugh, & S. K. Witbourne (Éds), *Gerontology : An interdisciplinary perspective*, 355-390.
- Thériault, J. (1993). Transitions de vie et intérêts à la retraite. *Frontières*, 6(2), 46-48.
- Trépanier, L., Lapierre, S., Baillargeon, J., & Bouffard, L. (sous presse). Ténacité et flexibilité dans la poursuite des projets personnels ; impact sur le bien être à la retraite. *Revue Canadienne du vieillissement*.
- Yesavage, J. A., Brink, T. L., Rose, T. L., Lum, O., Huang, V., Adey, M., & Leirer, V. O. (1983). Development and validation of a geriatric depression screening scale : A preliminary report. *Journal of Psychiatric Research*, 17, 37-49.

Appendice

Questionnaire d'Informations Générales

Questionnaire d'Informations Générales

Code _____

1. Sexe: ☐ Homme
☐ Femme
2. Âge : _____
3. Nombre d'années de scolarité : _____
4. État civil : ☐ Marié(e) ☐ Séparé(e)
☐ Veuf(ve) ☐ Conjoint de fait
☐ Célibataire ☐ Autres
5. Présentement, est-ce que vous vivez seul(e)? _____
6. Votre conjoint(e) est-il (est-elle) sur le marché du travail ou à la retraite?
☐ Retraite
☐ Travail
☐ Autre: _____
7. Quel a été votre **emploi principal** pendant votre vie sur le marché du travail?

8. Quelle était votre fonction? _____
9. Nombre d'années de service : _____
10. Dans le cadre de votre emploi, organisiez-vous votre horaire du temps par vous-même?
☐ Oui ☐ Non
11. Dans le cadre de votre emploi, aviez-vous à prendre des décisions?
☐ Oui ☐ Non
12. Dans le cadre de votre emploi, preniez-vous des initiatives?
☐ Oui ☐ Non
13. En moyenne, combien d'heures par semaine passiez-vous à votre travail? _____

14. Quand vous étiez sur le marché du travail, aviez-vous commencé à exercer des activités ou développé des intérêts non reliés à votre emploi et que vous exercez actuellement?

☐ Oui ☐ Non Lesquels?

15. Lesquelles poursuivez-vous actuellement?

- ☐ Bénévolat (associations)
- ☐ Activités physiques ou sportives
- ☐ Activités artistiques ou culturelles (peinture, chant)
- ☐ Activités manuelles (menuiserie, jardinage, etc.)
- ☐ Études, écriture
- ☐ Lecture

16. Avant votre retraite, est-ce que votre travail occupait une place centrale dans votre vie?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

17. Quel était le domaine central dans votre vie? (famille, loisirs, associations, etc.)

18. De façon générale, étiez-vous apprécié(e) dans votre milieu de travail?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

19. De façon générale, étiez-vous reconnu(e) pour le travail que vous faisiez (retiriez-vous un certain prestige)?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

20. Avant votre retraite, étiez-vous satisfait(e) de votre vie au travail?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

21. Avant de prendre votre retraite, étiez-vous satisfait(e) de vos relations de travail?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

22. Depuis combien de temps êtes-vous à la retraite (en mois)? _____

23. À quel âge avez-vous pris votre retraite? _____

25. Êtes-vous satisfait(e) de l'âge auquel vous avez pris votre retraite?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

26. Si c'était à refaire, prendriez-vous votre retraite:

- ☐ plus tôt ☐ au même âge ☐ plus tard

30. Sur une échelle allant de 1 à 6, indiquez si vous considérez que votre retraite a été choisie ou non?

| | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|----------------|
| Choisie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non choisie |
| (Volontaire) | | | | | | | (Involontaire) |

31. Avez-vous senti de la pression de la part de votre famille (enfants, conjoint(e), parenté), dans votre décision de prendre votre retraite?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

32. Avez-vous senti de la pression de la part de votre milieu professionnel (employeur, collègues), dans votre décision de prendre votre retraite?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

35. Est-ce que la période de **la prise de décision** concernant votre retraite fut une période stressante?

- Ce fut une période:
- ☐ Très stressante
 - ☐ Stressante
 - ☐ Légèrement stressante
 - ☐ Peu stressante
 - ☐ Très peu stressante
 - ☐ Pas du tout stressante

35.a. Êtes-vous satisfait(e) de votre décision?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

36. Combien de temps avez-vous eu pour prendre votre décision (en mois)? _____

37. Considérez-vous que vous avez eu suffisamment de temps pour prendre votre décision?

- ☐ Oui
- ☐ Non

38. Avez-vous bénéficié d'un programme d'incitation à la retraite?

(Programme de départ volontaire)

- ☐ Oui
- ☐ Non

40. Êtes-vous satisfait(e) des conditions offertes par ce programme (conditions financières)?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

41. Avez-vous suivi un cours de préparation à la retraite avant votre prise de retraite?

- ☐ Oui
- ☐ Non

- 41.a. Avez-vous suivi un cours de (préparation) à la retraite depuis votre prise de retraite?
☐ Oui ☐ Non
42. Si oui, : ☐ cours uniquement au niveau financier
☐ cours sur l'ensemble des changements qu'occasionne la retraite (psycho-social)
43. Lorsque vous avez décidé de prendre votre retraite, aviez-vous l'intention de vous retrouver un emploi? ☐ Oui • Temps plein ☐ Non
☐ Temps partiel
44. Présentement, est-ce que vous travaillez?
☐ Oui • Temps plein ☐ Non
☐ Temps partiel
44. a. Cherchez vous du travail?
☐ Oui ☐ Non
- 44.b. Si quelqu'un vous faisait une offre intéressante, est-ce que vous retourneriez au travail?
☐ Oui ☐ Non
45. Selon vous, quelles ont été les principales raisons pour prendre votre retraite (éléments déclencheurs)? _____

45. a. Est-ce que vous regrettez d'avoir pris votre retraite pour ces raisons?
☐ Pas du tout
☐ Un peu
☐ Beaucoup
☐ Énormément
47. Présentement, êtes-vous satisfait(e) de votre santé, en général?
☐ Extrêmement satisfait(e)
☐ Très satisfait(e)
☐ Satisfait(e)
☐ Insatisfait(e)
☐ Très insatisfait(e)
☐ Extrêmement insatisfait(e)

48. Présentement, êtes-vous satisfait(e) de votre relation avec votre conjoint(e)?
- ☐ Extrêmement satisfait(e)
 - ☐ Très satisfait(e)
 - ☐ Satisfait(e)
 - ☐ Insatisfait(e)
 - ☐ Très insatisfait(e)
 - ☐ Extrêmement insatisfait(e)
- 48.a. Depuis que vous êtes à la retraite, est-ce que votre relation de couple s'est....
- ☐ Très détériorée
 - ☐ Détériorée
 - ☐ N'a pas changé
 - ☐ Améliorée
 - ☐ Très améliorée
49. Êtes-vous satisfait(e) de vos relations familiales?
- ☐ Extrêmement satisfait(e)
 - ☐ Très satisfait(e)
 - ☐ Satisfait(e)
 - ☐ Insatisfait(e)
 - ☐ Très insatisfait(e)
 - ☐ Extrêmement insatisfait(e)
50. En général, êtes-vous satisfait(e) de vos relations sociales (amis, voisins...)?
- ☐ Extrêmement satisfait(e)
 - ☐ Très satisfait(e)
 - ☐ Satisfait(e)
 - ☐ Insatisfait(e)
 - ☐ Très insatisfait(e)
 - ☐ Extrêmement insatisfait(e)
51. Quelle est l'attitude de votre conjoint(e) face à votre retraite?
- ☐ Tout à fait positive
 - ☐ Très positive
 - ☐ Positive
 - ☐ Négative
 - ☐ Très négative
 - ☐ Tout à fait négative

54. Actuellement, face à votre vie de retraité(e) avez-vous une attitude :
- ☐ Tout à fait positive
 - ☐ Très positive
 - ☐ Positive
 - ☐ Négative
 - ☐ Très négative
 - ☐ Tout à fait négative
55. Lorsque les gens prennent leur retraite, ils sont mis à l'écart de la société:
- ☐ Tout à fait en accord
 - ☐ En accord
 - ☐ Légèrement en accord
 - ☐ Légèrement en désaccord
 - ☐ En désaccord
 - ☐ Tout à fait en désaccord
56. Personnellement, vous sentez-vous mis(e) à l'écart, depuis votre prise de retraite?
- ☐ Oui ☐ Non
57. Sentez-vous qu'il y a une certaine discrimination à l'égard des retraité (es) dans la société?
- ☐ Oui ☐ Non
58. Les retraités représentent un groupe de personnes qui a un rôle important dans la société?
- ☐ Tout à fait en accord
 - ☐ En accord
 - ☐ Légèrement en accord
 - ☐ Légèrement en désaccord
 - ☐ En désaccord
 - ☐ Tout à fait en désaccord
60. Depuis que vous êtes à la retraite, vous sentez-vous vieux (vieille)?
- ☐ Oui ☐ Non
61. Vous arrive-t-il de vous ennuyer **de votre travail**?
- ☐ Tout le temps
 - ☐ Très souvent
 - ☐ Souvent
 - ☐ Quelquefois
 - ☐ Rarement
 - ☐ Jamais

62. Vos ex-collègues vous manquent-ils?

- ☐ Tout le temps
- ☐ Très souvent
- ☐ Souvent
- ☐ Quelquefois
- ☐ Rarement
- ☐ Jamais

65. Depuis que vous êtes à la retraite, avez-vous continué, sans rémunération, des activités reliées à votre travail?

- ☐ Oui ♦ Temps plein
- ☐ Non
- ☐ Temps partiel

66. Êtes-vous satisfait(e) d'avoir quitté votre travail?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

67. Sans emploi rémunéré dans votre vie, avez-vous l'impression que votre vie a perdu son sens?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

68. Vous sentez-vous inutile depuis que vous ne travaillez plus?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

69. Êtes-vous satisfait(e) de la manière dont vous occupez votre temps?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

70. Depuis que vous êtes à la retraite, éprouvez-vous le besoin de vous redécouvrir comme personne, de faire le point sur qui vous êtes?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu

72. Depuis que vous êtes à la retraite, vous sentez-vous coupable lorsque vous ne faites rien?

- ☐ Oui
- ☐ Non

73. Est-ce qu'il vous arrive d'avoir des inquiétudes face à l'avenir?

- ☐ Énormément
- ☐ Beaucoup
- ☐ Modérément
- ☐ Un peu
- ☐ Très peu
- ☐ Pas du tout

74. Aviez-vous des projets de retraite?

75. Êtes-vous satisfait des résultats obtenus pour vos projets de retraite?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Insatisfait(e)
- ☐ Très insatisfait(e)
- ☐ Extrêmement insatisfait(e)

80.a. Depuis que vous êtes à la retraite, avez-vous été déprimé (e)?

- ☐ Oui
- ☐ Non

80.b. Présentement, vous sentez-vous déprimé (e)?

- ☐ Oui
- ☐ Non

80. Depuis que vous êtes à la retraite, avez-vous déjà pensé au suicide?

- ☐ Oui
- ☐ Non

81. Y pensez-vous actuellement? ☐ Oui ☐ Non

82. Depuis que vous êtes à la retraite, avez-vous vécu des événements importants ayant pu vous affecter émotionnellement de façon positive ou négative (ex : mariage, décès, déménagement etc.)?

☐ Oui, lesquels : _____

☐ Non

83. La prise de votre retraite a-t-elle eu des répercussions sur votre état physique ou mental?

| | | |
|---------|---------------------------|---------------------------|
| Sommeil | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Appétit | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |
| Humeur | <input type="radio"/> Oui | <input type="radio"/> Non |

85. Depuis que vous êtes à votre retraite, vous arrive-t-il de vous ennuyer?

☐ Tout le temps
☐ Très souvent
☐ Souvent
☐ Quelquefois
☐ Rarement
☐ Jamais

86. Depuis que vous êtes à la retraite, poursuivez-vous activement vos intérêts, vos projets?

☐ Oui ☐ Non

87. Les activités que vous faites actuellement donnent-elles un sens à votre vie?

☐ Oui ☐ Non

90. Votre revenu financier global, par année, se situe actuellement : (de couple)

☐ moins de 10 000\$
☐ 10 000\$ à 19 999\$
☐ 20 000\$ à 29 999\$
☐ 30 000\$ à 39 999\$
☐ 40 000\$ et plus

91. Votre revenu actuel vous permet-il :

| | Oui | Non |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| De satisfaire vos besoins? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De réaliser vos projets? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

92. Êtes-vous satisfait(e) de votre situation financière actuelle?

☐ Extrêmement satisfait(e)
☐ Très satisfait(e)
☐ Satisfait(e)
☐ Insatisfait(e)
☐ Très insatisfait(e)
☐ Extrêmement insatisfait(e)

93. De façon générale, êtes-vous inquiet(ète) par rapport à votre avenir financier?

- ☐ Oui ☐ Non

94. Tout compte fait, êtes-vous satisfait(e) d'être à la retraite?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
☐ Très satisfait(e)
☐ Satisfait(e)
☐ Insatisfait(e)
☐ Très insatisfait(e)
☐ Extrêmement insatisfait(e)